



**ANALISA SISTEM REWARD & PUNISHMENT DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
(Studi Kasus PT. Prakarsa Alam Segar)**

Redy Adhi Saputra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Bhakti

(Naskah diterima: 1 Juni 2021, disetujui: 30 Juli 2021)

Abstract

This study aims to examine the effect of: (1) reward & punishment on work discipline (2) work motivation on work discipline towards work discipline and (3) the effect of reward & punishment, work motivation, and work environment simultaneously on work discipline. The population in this study is the representative of employees of each department. Samples were taken as many as 120 employees. Data collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of a statistical package program for social sciences (SPSS) for Windows version 25. The results of this study indicate that: (1) reward & punishment has a significant effect on employee work discipline indicated by $t_{count} > t_{table}$ ($2.047 > 1.980$) or sig value ($0.043 < 0.05$), (2) work motivation has a significant effect on employee work discipline shown from the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.240 > 1.980$) or sig value ($0.027 < 0.05$), (3) reward & punishment, work motivation, and work environment simultaneously to the work discipline is shown from the value of $F_{hitung} > F_{table}$ ($7.77 > 2.68$) or sig value ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Reward & Punishment, Work Motivation, Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh : (1) reward & punishment terhadap disiplin kerja (2) motivasi kerja terhadap disiplin kerja (3) pengaruh reward & punishment, motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah perwakilan pegawai masing – masing departemen. Sampel diambil sebanyak 120 orang pegawai. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program statistical package for social sciences (SPSS) for windows versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) reward & punishment berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai ditunjukkan dari nilai thitung > ttabel ($2,047 > 1,980$) atau nilai sig ($0,043 < 0,05$), (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai ditunjukkan dari nilai thitung > ttabel ($2,240 > 1,980$) atau nilai sig ($0,027 < 0,05$), (3) reward & punishment, motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja ditunjukkan dari nilai Fhitung > Ftabel ($7,77 > 2,68$) atau nilai sig ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Reward & Punishment, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini perkembangan dunia industri manufaktur terus mengalami perkembangan setiap tahunnya, salah satunya di bidang industri makanan mie instan. Seiring perubahan zaman, pola konsumsi masyarakat kini telah banyak berubah. Makanan-makanan cepat saji atau instan kian digemari sebagai pengganti bahan makanan pokok yaitu nasi. Salah satu makanan instan yang digemari masyarakat yaitu mie instan. Semakin besarnya kebutuhan masyarakat mengakibatkan banyaknya perusahaan yang membuat industri sejenis yang akhirnya menimbulkan persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain semakin meningkat dan semakin ketat. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya perusahaan harus dapat mengelola seluruh sumber daya yang ada semaksimal mungkin sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai planning awal perusahaan itu didirikan. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan supaya selalu eksis dalam dunia usaha diperlukan penanganan, pengelolaan, serta peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi,

karena merupakan sumber yang mengendalikan perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan faktor lingkungan kerja. Namun menurut observasi yang dilakukan peneliti berbagai hal permasalahan tersebut ditemukan di lokasi penelitian yaitu di PT. Prakarsa Alam Segar dengan jumlah pegawai 5.800 orang . Sebagian pegawai menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi dan pelanggaran – pelanggaran yang terjadi di dalam perusahaan.

Di Tahun 2015 terjadi total 1082 jenis pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, di Tahun 2016 terjadi total 1119 jenis pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, dan di Tahun 2017 terjadi total 1168 jenis pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini menunjukan adanya kenaikan jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai setiap tahunnya sebanyak 4%. Di Tahun 2015 jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keter-

ngan sebanyak 15.371, di Tahun 2016 jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 15.860, dan di Tahun 2017 jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 15.971. Hal ini menunjukan adanya kenaikan jumlah ketidakhadiran pegawai di perusahaan setiap tahun sebanyak 3%.

Berdasarkan hasil prastudi mengenai *Reward & Punishment*, motivasi kerja, yang dilakukan survei pada 30 orang pegawai, terdapat hasil pada variabel reward & punishment sebesar 63% yang menyatakan tidak setuju, pada variabel motivasi kerja terdapat hasil sebesar 62% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukan tingkat yang rendah dan diduga mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

II. KAJIAN TEORI

Reward

Menurut Francisca (2006) dalam Ali, et.al.,(2011:4) memfokuskan definisi *reward* sebagai hadiah atau bonus yang diberikan karena prestasi seseorang. *Reward* dapat berwujud banyak rupa. Paling sederhana berupa kata-kata seperti pujian adalah salah satu bentuknya.

Ivancevich, et. al. (2006) dalam Koencoro, et. al.,(2012:2) membagi *reward* menjadi dua jenis,yaitu:

1. Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.
2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

Punishment

Menurut Ivancevich, et. al.(2006) dalam Koencoro, et. al.(2012 :3) *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

Purwanto (1988) dalam Ali, et. al. (2011:4) membagi *punishment* menjadi dua macam yaitu:

1. Hukuman preventif, yaitu hukuman yang dilakukan dengan maksud atau supaya tidak terjadi pelanggaran. Hukuman ini bermakna untuk mencegah agar tidak terjadi pelanggaran, sehingga hal ini dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran dilakukan.
2. Hukuman refrensif yaitu hukuman yang dilakukan, oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi hukuman itu terjadi setelah terjadi kesalahan

Motivasi Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini adalah pegawai pada PT. Prakarsa Alam Segar.

Populasi pada penelitian ini adalah perwakilan dari setiap divisi di PT. Prakarsa Alam Segar terdiri dari Divisi Noodle: 50 orang, Divisi Seasoning: 50 orang, Divisi Engineering: 30 orang, Divisi Warehouse: 30 orang, Divisi Analis: 10 orang.

ini adalah metode slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{(1 + (N \cdot e^2))}$$

Berikut ini teknik analisis data penelitian ini:

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas kuesioner penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat utama untuk melakukan analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun uji asumsi klasik (Ghozali: 2013) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heterokedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (Statistical Package For Sosial Science). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda.

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS Versi 25 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda. Adapun hasil output SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
(Constant)	1,473	0,501		2,937	0,004
1 RewardPunishment	0,219	0,107	0,195	2,047	0,043
MotivasiKerja	0,241	0,108	0,192	2,240	0,027

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2018)

Persamaan regresi yang dihasilkan dari tabel 1 adalah Y (disiplin kerja) = 1,473 + 0,219 (X_1 = reward&punishment) + 0,241 (X_2 = motivasi kerja)

Persamaan regresi linear di atas digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel disiplin kerja apabila nilai variabel reward & punishment, dan motivasi kerja apabila mengalami kenaikan atau penurunan, persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai $\beta_0 = 1,473$ menunjukkan bahwa jika nilai variabel X (reward & punishment, motivasi kerja) tetap atau tidak berubah maka nilai konsistensi variabel Y (disiplin kerja) sebesar 1,473, Nilai $\beta_1 = 0,219$ menunjukkan bahwa apabila variabel reward & punishment mengalami kenaikan 1, maka tingkat disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 0,219 satuan dengan asumsi variabel X_2 konstan, Nilai $\beta_2 = 0,241$ menunjukkan bahwa apabila nilai

variable motivasi kerja mengalami kenaikan 1, maka variabel tingkat disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 0,241 satuan dengan asusmsi X_1 konstan.

Uraian di atas menunjukkan bahwa variabel reward & punishment dan motivasi kerja, memiliki pengaruh terhadap variabel disiplin kerja. Dimana besaran koefisien untuk variabel reward & punishment sebesar 0,219, koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,241 keduanya berpengaruh positif.

Uji Regresi Secara Partial (Uji t)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai thitung variabel reward & punishment sebesar 2,047 dan nilai ttabel sebesar 1,980. Dengan demikian thitung > ttabel maka Ho ditolak. Artinya variabel reward & punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT. Prakarsa Alam Segar. Hal ini diperkuat juga oleh nilai Sig sebesar 0,043 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai thitung variabel motivasi kerja sebesar 2,240 dan nilai ttabel sebesar 1,980. Dengan demikian thitung > ttabel maka Ho ditolak. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT. Prakarsa Alam Segar. Hal ini diperkuat juga oleh nilai Sig sebesar 0,027 yang lebih kecil

dari 0,05. Hal ini diperkuat juga oleh nilai Sig sebesar 0,045 yang lebih kecil dari 0,05.

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan (uji F) pada pengolahan SPSS Versi 25 dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,823	3	49,230	7,771	,000 ^b
Residual	9,073	116	6,335		
Total	10,896	119			

a. Dependent Variable: DisiplinKerja
b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, RewardPunishment

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2018)

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil analisis uji ANOVA dapat dilihat bahwa variabel reward & punishment dan motivasi kerja, nilai Fhitung sebesar 7,771 dan nilai Ftabel 2,68 sehingga Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak. Artinya variabel reward & punishment dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai di PT. Prakarsa Alam Segar. Keputusan ini didukung dengan tingkat signifikansi (sig) yang berada di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Dimana secara statistik nilai ini cukup signifikan dan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini dapat digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis koefesien determinasi ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	0,567	0,546	2,517

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, RewardPunishment

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2018)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,567. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu reward & punishment (X1), motivasi kerja (X2) tersebut secara bersama-sama menjelaskan variasi terhadap disiplin kerja sebesar 56.7 %. Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis ini (penelitian ini).

Analisis Korelasi Antar Dimensi

Hasil dari analisis korelasi antar dimensi dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Analisis Korelasi Antar Dimensi

Variabel	Variabel					
	Dimensi	Tujuan Kerja(Y1)	Disiplin	Faktor Pendukung Disiplin Kerja (Y2)	Faktor Disiplin Kerja (Y3)	Pentru
Reward & Punishment (X1)	Reward Ekstrinsik (X1.1)	0,183	0,160	0,209		
	Kebutuhan Intrinsik (X1.2)	0,157	0,138	0,180		
	Punishment Prefentif (X1.3)	0,140	0,123	0,611		
	Punishment Refrensfik (X1.4)	0,248	0,218	0,284		
Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan Fisiologis (X2.1)	0,108	0,109	0,143		
	Kebutuhan Keamanan (X2.2)	0,082	0,080	0,106		
	Kebutuhan Sosial (X2.3)	0,091	0,092	0,121		
	Kebutuhan Penghargaan (X2.4)	0,050	0,050	0,066		
	Kebutuhan Akuisisi Diri (X2.5)	0,110	0,111	0,146		

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25 (2018)

Reward & Punishment Terhadap Disiplin Kerja

Tabel 4 nilai hubungan antardimensi paling rendah adalah hubungan antara dimensi punishment preventif terhadap dimensi faktor pendukung disiplin kerja yaitu sebesar 0,123. Hal ini berarti bahwa tingkat hubungan antar kedua dimensi tersebut sangat rendah. Nilai hubungan antardimensi paling tinggi adalah hubungan antara dimensi punishment preventif terhadap dimensi faktor penentu disiplin kerja yaitu sebesar 0,611. Hal ini berarti bahwa tingkat hubungan antar kedua dimensi tersebut dinilai kuat.

Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai hubungan antardimensi paling rendah adalah hubungan antara dimensi kebutuhan penghargaan terhadap dimensi tujuan disiplin kerja dan faktor pendukung disiplin kerja yaitu sebesar 0,050. Hal ini berarti bahwa tingkat hubungan antar kedua dimensi tersebut sangat rendah. Nilai hubungan antardimensi paling tinggi adalah hubungan antara dimensi kebutuhan aktualisasi diri terhadap dimensi faktor penentu disiplin kerja yaitu sebesar 0,146. Hal ini berarti bahwa tingkat hubungan antar kedua dimensi tersebut dinilai sangat rendah.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil dan Pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 4.11 atau hasil uji t dapat dilihat bahwa variabel reward & punishment berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja. Dengan nilai t_{hitung} 2,047 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,980 dengan nilai signifikansi $0,043 \leq 0,05$. Artinya reward & punishment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dan penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu Dwi Nur Cahyani dan Suspa Hariati, Pengaruh Manajemen *Reward & Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan di Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen *reward & punishment* secara bersama - sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja
2. Berdasarkan tabel 4.11 atau hasil uji t dapat dilihat bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja. Dengan nilai t_{hitung} 2,240 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,980 dengan nilai signifikansi $0,027 \leq 0,05$. Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap disiplin kerja. Dan penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu Kokom (2017) Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Raja. Haselman., Hj. Hasniati. (2011). "Analisis Reward dan Punishment Pada Kantor Perum DAMRI Makassar (Studi Kasus Kantor Perum DAMRI Makassar)". *Jurnal Ekonomi*, Vol. 11, No. 3, hal. 1-14.
- Ekaningsih, Ana Sri. (2012). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)". *Socioscientia Jurnal ilmuilmu Sosial*. Volume 4 nomor 1, 19-30.
- Koencoro, Galih Dwi, Mohammad Al Musadieq,dan Heru Susilo.(2012). "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)". *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 3,No. 2, hal. 1-8.
- Pratheepkanth, Puwanenthiren. (2011). "Reward System And Its Impact On Employee Motivation In Commercial Bank of Sri Lanka Plc, In Jaffna District". *GlobalJournal of Management and Business Research*. Volume 11 Issue 4 Version 1.0.
- Rahmat Hasbullah dan Anoesyirwan Moeins, (2014). *The Influence Of Professionalism Achievement Motivation and Empowerment Against The Work Discipline and Its Implication On Teacher Performance: Empirical Study on High School Teacher in Karawang Regency*.
- Rivai, Veithzal.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek* , Jakarta Grafindo Persada
- Robbins SP, dan Coulter (2012). *Management*, Elevent Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Sedarmayanti (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Bandung : Refika Aditama
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS